

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA LANGKAT

Aisyah Natasha¹, Nashrudin Setiawan², Ahmad Aswan Waruwu³

^{1, 2, 3}Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Jl. Jend. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: aisyahnatasha490@gmail.com

Article History

Received: 06-08-2024

Revision: 03-09-2024

Accepted: 16-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. The research aims to analyze the influence of work environment, motivation and leadership partially and simultaneously on employee performance. The population is employees who work for PT. Tirta investama Langkat totaled 173 people and the sampling technique was taken using a random sample, namely the Slovin formula so that the total sample used was 63 respondents. The type of data used in this research is primary data and the data source used is distributing questionnaires to respondents on a Likert scale. The data analysis technique uses Smart PLS. The results of this research partially show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, partially motivation has no effect on employee performance, partially leadership has a significant effect on employee performance. The results of this research simultaneously or as a whole show that the work environment, motivation and leadership influence employee performance. In the calculation results, the R Square value is 0.663, this means that 66.3% of variations or changes in employee performance are influenced by the work environment, work motivation and leadership, while the remaining 36.7% is explained by other reasons.

Keywords: Work Environment, Motivation, Leadership, Performance

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Populasinya adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Tirta investama Langkat berjumlah 173 orang dan teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan sampel acak yaitu rumus Slovin sehingga total sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sumber data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada responden dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini secara simultan atau keseluruhan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,663 yang berarti 66,3% variasi atau perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan oleh alasan lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja

How to Cite: Natasha, A., Setiawan, N., & Waruwu, A. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1833-1846. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1844>

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi, sebuah perusahaan memiliki tujuan yang hendak dicapai, dalam waktu sekarang maupun dengan waktu yang akan datang. Instrumen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga perlu dijaga dan dirawat sebab merupakan aset penting didalam perusahaan, yang apabila tidak diperhatikan akan menghambat proses dalam pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia juga dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki unsur-unsur ataupun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Diantara banyak faktor penelitian ini akan membahas tiga faktor penting seperti lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan.

Menurut pendapat Nitisemito (2013) lingkungan kerja merupakan salah sesuatu segala yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*, pencahayaan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang positif, suportif dan menyenangkan tentunya dapat memberikan efek baik terhadap karyawan, apabila hal sebaliknya terjadi tentunya dapat memberikan pengaruh buruk bagi karyawan maupun perusahaan. Secara tidak langsung hal ini tersebut dapat pula mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut pandangan Robbins (2015) Motivasi merupakan salah satu kondisi atau proses gerakan yang dimana seseorang berperilaku atau bertindak melakukan sesuatu secara sadar. Setiap karyawan juga memiliki suatu hal yang dapat menggerakkan mereka ketika bekerja. Bentuknya dapat berupa hadiah, ucapan ataupun hukuman. Hal tersebut tergantung pada tujuan pemberian motivasi. Kepemimpinan memiliki makna bahwa keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu mempengaruhi dan meyakinkan bawahannya untuk dapat bekerja sama dibawah kepemimpinannya dalam mencapai tujuan hal tertentu. Jika seorang pemimpin yang tidak memiliki sikap memimpin yang tepat tentunya dapat mempengaruhi karyawan ketika bekerja.

Apabila seseorang dapat memimpin dan membentuk lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan dan memotivasi pegawai dan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. PT. Tirta Investama Langkat merupakan suatu perusahaan yang memproduksi air mineral kemasan. Produk yang mereka tawarkan merupakan AQUA. Dengan market yang sudah luas ke penjuru negeri membuat mereka memiliki tempat tersendiri di masyarakat sebagai air mineral berkualitas baik. Sejak berdiri hingga sekarang, AQUA mampu menjadi produk pilihan masyarakat. Tentunya kepercayaan masyarakat tersebut dapat tercipta dari campur tangan dan pengaruh yang besar dari karyawan PT. Tirta Investama Langkat dalam

memproduksi dan menjaga kualitas produk. Melalui praobservasi juga yang ditemukan, pada PT. Tirta Investama Langkat terjadi penurunan jumlah perekrutan dan pergantian karyawan serta beberapa aspek lainnya, dapat dilihat melalui tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. Data karyawan

Kategori	Tahun		
	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan	174	178	176
Jumlah Perekrutan atau Pergantian Karyawan Keluar	16	8	0
Tingkat Pergantian Karyawan	7%	2%	0

Sumber: Danone Waters Sustainability Report 2019-2020

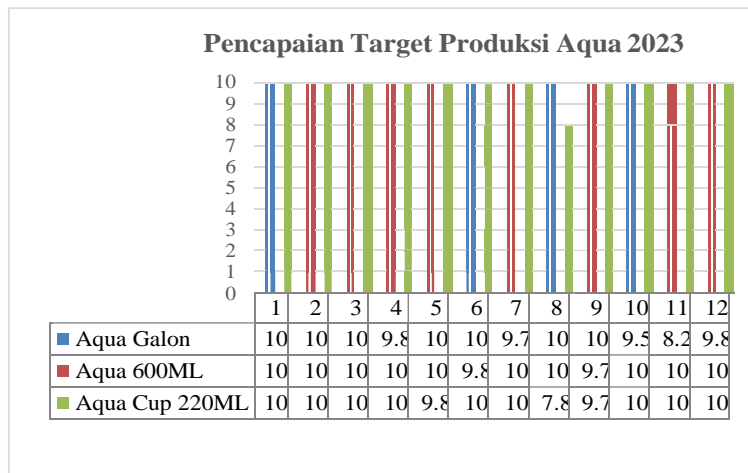
Melalui observasi tersebut, dapat dilihat melalui tabel diatas PT. Tirta Investama Langkat sejak tahun 2018 hingga 2020 terjadi penurunan jumlah karyawan. Situasi tersebut merupakan hal lumrah yang dapat terjadi disuatu perusahaan. Meskipun terdapat karyawan yang memutuskan untuk keluar tetapi disatu sisi masih ada karyawan yang tetap bertahan dan loyal kepada perusahaan. Selain itu, berdasarkan praobservasi yang dilakukan Bapak Jhonson selaku HR bagian sumberdaya manusia PT. Tirta Investama Langkat menyampaikan bahwa penilaian kinerja karyawan ditentukan melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab, lama kerja perhari, kehadiran serta produksi barang. Jika produksi menurun maka intensitas pegawai untuk hadir bekerja akan dikurangi, menyesuaikan target produksi barang yang telah dibuat oleh perusahaan. Adapun melalui data yang ditemukan untuk jumlah target produksi yang telah dibuat oleh perusahaan dan pencapaiannya dalam bentuk jumlah akan dimuat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 2. Target produksi

Bulan	Target Produksi Aqua Kemasan Galon	Target Produksi Aqua Kemasan 600 ml	Target Produksi Aqua Gelas Kemasan 220 ml
Januari	37200	5922000	5880000
Februari	33600	5134500	5880000
Maret	37200	5922000	5640000
April	36000	4662000	4920000
Mei	37200	5922000	5640000
Juni	36000	5418000	5160000
Juli	37200	5827000	5550000
Agustus	37200	6174000	5880000
September	36000	5827000	5550000
Oktober	37200	6174000	5880000
November	36000	6174000	5880000
Desember	37200	5575000	5310000

Sumber: Data Bagian Produksi PT. Tirta Investama Langkat 2023

Dapat dilihat melalui tabel produksi tersebut bahwa produksi varian produk AQUA paling banyak yakni pada AQUA botol kemasan 600 ml dan AQUA gelas kemasan 220 ml. Jumlah produksi ketiga varian tersebut ditentukan melalui permintaan pasar. Adapun besaran diatas diperoleh melalui perhitungan jumlah produksi ketiga varian AQUA tersebut setiap jamnya. Untuk kemasan galon diproduksi sebanyak 1200 buah perjam, kemasan botol 600 ml diproduksi 31500 buah perjam dan kemasan gelas dapat diproduksi sebanyak 30000 buah perjam. Adapun berdasarkan target produksi diatas, untuk pencapaian produksi barang dapat tercapai. Secara persentase skala 1-10 dapat dilihat melalui grafik dibawah ini.



Grafik 1. Pencapaian produksi

Melalui grafik diatas dapat dilihat bahwa pencapaian produksi barang ketiga varian AQUA kemasan galon, 600 ml dan 220 ml dapat tercapai dengan baik. Meskipun di beberapa bulan seperti produksi AQUA cup 220 ml menurun pada bulan Agustus dan September menurun. Menurut salah satu informan, penurunan tersebut disebabkan oleh menurunnya keinginan pasar yang beralih ke produk air mineral gelas lain. Selain itu penurunan signifikan juga terjadi untuk capaian produksi barang AQUA kemasan galon pada bulan November yang disebabkan oleh adanya berita tentang bahaya penggunaan galon yang terindikasi mengandung BPA serta berita tentang adanya dukungan PT. Danone AQUA terhadap israel yang menyebabkan sentimen di masyarakat. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan melihat pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Dimana pengumpulan data didapatkan melalui kuisioner kepada para informan penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Tirta Investama Langkat yang

berjumlah 173 karyawan. Sampel pada penelitian adalah bagian dari sebagian populasi yang dimana diambil untuk sebagai sumber data pada penelitian. Penentuan sampel ini ditentukan dengan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran adalah ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan dengan: 10%

Maka dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{173}{1 + 173 \times (10\%)^2} \\ n &= \frac{173}{1 + (173 \times 0,01)} \\ n &= \frac{173}{1 + 1,73} \\ n &= \frac{173}{2,73} \\ n &= 63,3699 \end{aligned}$$

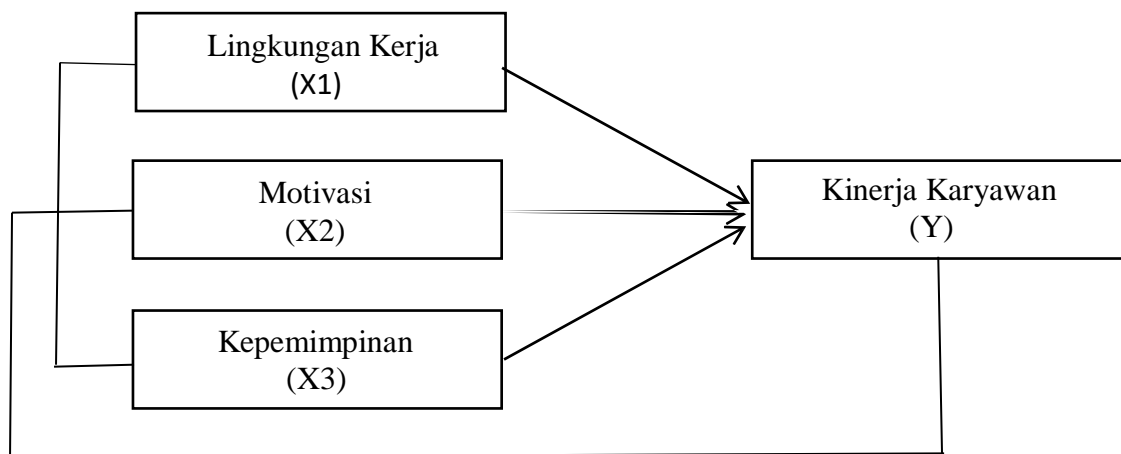
Dari perhitungan penentuan sampel yang menggunakan rumus slovin diatas dihasilkan n atau ukuran sampel sebanyak 63.3699 maka dapat dibulatkan menjadi 63 sampel untuk menjadikan pengumpulan data pada penelitian ini. Teknik metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menampilkan pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan software partial least square (PLS). *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah sebuah strategi terukur yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan hubungan antara variabel kompleks. Untuk dapat melakukan olah data SEM dengan lebih efektif, juga dapat memanfaatkan bantuan *Software* statistik yaitu Smart PLS. Tujuan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) adalah untuk mengantisipasi keterhubungan antar konstruk. Metode analisis berikut digunakan dalam metode *Partial Least Square* (PLS).

Hipotesis 1 (H1): Penelitian oleh Andi Jusdiana Ahmad (2022) bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan baik. Maka hipotesis pada penelitian ini yaitu Hipotesis 1 penelitian ini yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Hipotesis 2 (H2): Penelitian oleh Mia Sumiati (2019) bahwa pengaruh Motivasi kerja karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iron Bird Transport. Maka hipotesis 2 pada penelitian ini yaitu motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Hipotesis 3 (H3): Penelitian oleh Mutmainnah (2022) bahwa pengaruh Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 3 pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Hipotesis 4 (H4): Berdasarkan hasil pengujian hipotesis oleh penelitian terdahulu hipotesis 4 pada penelitian ini yaitu diduga lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.



Gambar 1. Kerangka pikir

HASIL DAN DISKUSI

Measurement Model

Uji Validitas (Outer Model)

Uji validitas adalah sebuah proses dimana survei dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen estimasi benar-benar mengukur untuk menjamin bahwa informasi yang dikumpulkan dapat dianggap signifikan dan tepat. Menurut Widya et al., (2016) uji validitasi mensurvei sejauh mana suatu instrumen estimasi dipadukan dengan instrumen pengukuran lain yang seharusnya bersifat komparatif atau seharusnya terhubung. Hal ini memastikan bahwa digunakan mengukur konstruk mengukur perkembangan tersebut sebagai instrumen berbeda yang telah valid.

Vadilitas Konveregen**Tabel.3 Loading vactor**

	X1 Lingkungan kerja	X2 Motivasi	X3 Kepemimpinan	Y Kinerja Karyawan
X1.P1	0.677			
X1.P2	0.734			
X1.P3	0.594			
X1.P4	0.743			
X1.P5	0.784			
X1.P6	0.750			
X1.P7	0.710			
X1.P8	0.579			
X2.P1		0.653		
X2.P2		0.847		
X2.P3		0.727		
X2.P4		0.815		
X2.P5		0.758		
X2.P6		0.895		
X2.P7		0.668		
X2.P8		0.818		
X3.P1			0.849	
X3.P2			0.823	
X3.P3			0.781	
X3.P4			0.652	
X3.P5			0.849	
X3.P6			0.686	
X3.P7			0.703	
X3.P8			0.631	
Y1.P1				0.764
Y1.P2				0.889
Y1.P3				0.889
Y1.P4				0.765
Y1.P5				0.791
Y1.P6				0.763
Y1.P7				0.662

Pada tabel 3 *loading factor* dapat digambarkan dan dilihat variabel yang menunjukkan, yaitu lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan bahwa menunjukkan *loading factor* mempunyai nilai > 0.7 atau mungkin nilai dapat ditoleransi nilai 0.5, sehingga jelaskan dan disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, dan mengingat pada inidikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain menurut standar empiris.

Tabel 4. *Fornell Larcker Criterion*

	X1 Lingkungan Kerja	X2 Motivasi Kerja	X3 Kepemimpinan	Y Kinerja Karyawan
X1 Lingkungan Kerja	0.701			
X2 Motivasi Kerja	0.830	0.777		
X3 Kepemimpinan	0.841	0.839	0.751	
Y Kinerja Karyawan	0.730	0.670	0.806	0.796

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Pada tabel 4, untuk setiap angka yang dicantumkan dan di tebalkan dalam penelitian ini, Fornell Larcker mendasarkan untuk setiap konstruk. Terlebih lagi, dari tabel di atas juga dapat dipahami bahwa nilai *model fornell larcker criterion* adalah setiap konstruk yang mempunyai nilai paling tertinggi untuk setiap variabel yang laten atau yang baik sehingga dapat diuji dari variabel laten lainnya, artinya semua setiap indikator dan pertanyaan dalam penelitian ini dapat diantisipasi dengan baik oleh setiap masing-masing variabel laten dan juga selanjutnya dalam angka yang tidak dicetak tebal, adalah nilai yang kolerasi antar konstruk laten dengan konstrukt lainnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Kowanda (2016) uji reabilitas adalah memperkirakan konsisten pada suatu instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang serupa setiap kali diuji. Selain itu, untuk mengembangkan pengujian reabilitas dalam konstruk dalam penelitian ini digunakan nilai *composite reliability*. Menurut pendapat Maspaitella et al (2018) suatu variabel yang bisa dikatakan memenuhi syarat reliabilitas konstruk dan jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach alpha* yang bernilai > 0,7 memiliki pada tingkat reabilitas yang baik pada semua variabel. Nilai *composite reliability* yang merupakan masing-masing indikatornya dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. *Reability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 Lingkunga Kerja	0.853	0.857	0.884	0.492
X2 Motivasi Kerja	0.904	0.918	0.923	0.603
X3 Kepemimpinan	0.888	0.905	0.911	0.565
Y Kinerja Karyawan	0.916	0.920	0.932	0.633

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti 2024

Pada tabel 5 *reliability* dapat dijelaskan yaitu variabel lingkungan kerja dengan *cronbach's alpha* 0.853 sedangkan *composite reliability* 0.884 maka dinyatakan *reliable*, variabel motivasi kerja dengan *cronbach's alpha* sebesar 0.904 sedangkan *composit reliability* sebesar 0.923 maka dinyatakan *reliable*, variabel kepemimpinan dengan *cronbach's alpha* sebesar 0.888 sedangkan *composit reliability* sebesar 0.911 maka dinyatakan *reliable*, variabel kinerja karyawan dengan *cronbach's alpha* sebesar 0.916 sedangkan *composite reliability* sebesar 0.932 maka dinyatakan *reliable*.

Analisis Inner Model

Setelah analisis menyelesaikan semua penilaian model penelitian ini, dapat dilihat bahwa semua konstruk yang memenuhi persyaratan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, Sehingga penelitian ini menentukan tahapan selanjutnya, khususnya langkah evaluasi penilaian model struktural, yang dapat dicoba berupa kelayakan model (*model fit*), *Path Coeffisient*, dan R^2 . Pengujian penelitian terhadap *model fit* juga dapat digunakan untuk melihat apakah suatu model dan model lainnya cocok dengan data yang diperoleh.

Path Coeffisient

Tabel 6. Path Coeffisient

	Y Kinerja Karyawan
X1 Lingkungan Kerja	0.226
X2 Motivasi Kerja	0.115
X3 Kepemimpinan	0.713
Y Kinerja Karyawan	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 6 yang merupakan hasil dari mengeliminasi beberapa pernyataan yang pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.226 atau 22.6%. Pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.115 atau 11.5%. Pada variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.713 atau 71.3%.

Model Fit

Tabel 7. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.108	0.108
d_ ULS	6.214	6.214
d_ G	4.012	4.012
Chi-Square	992.836	992.836
NFI	0.536	0.536

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Nilai NFI bermula dari beberapa perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan model independen seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2016). Model ini juga kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai NFI berada pada 0.536 yang berarti memiliki kecocokan pada model yang dapat dinyatakan baik. Sebagaimana ditunjukkan oleh Ghozali (2016) inner model adalah (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) yang menggambarkan hubungan antara variabel laten yang berdasarkan dengan *ubstantive theory*. Model *structural* membantu dan memecah penilaian yang menggunakan *R-square* untuk konstruk pada dependen pada penelitian. Pada Nilai R^2 adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi sesuai dengan data dan pada pengaruh variabel endogen dan variabel eksogen untuk melihat apakah mempunyai pengaruh substantif pada penelitian.

R Square

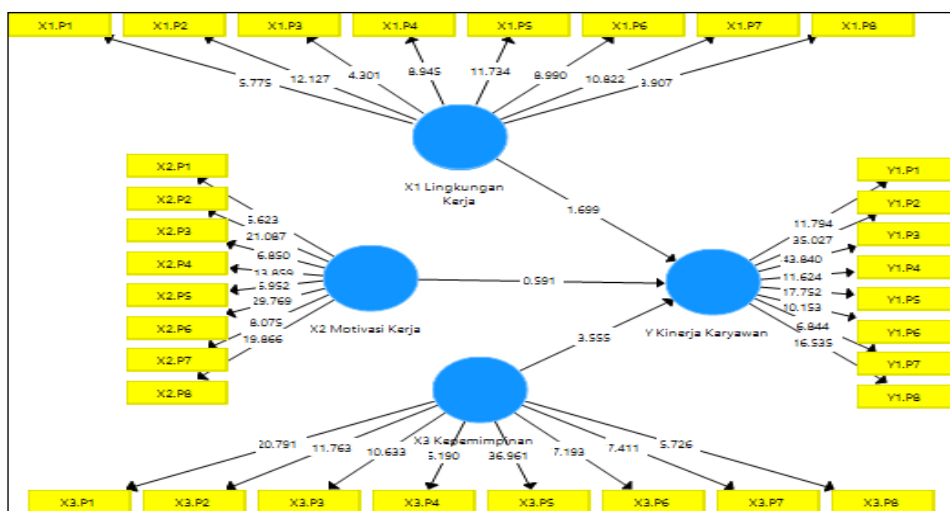
Tabel 8. R Square

	R Square	R SquareAdjusted
Y KinerjaKaryawan	0.663	0.645

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Dapat dilihat berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai *R Square* berjumlah sebesar 0.663, maka hal ini juga berarti 66.3% variasi atau pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan dan sedangkan pada sisanya sejumlah 36.7% dijelaskan oleh sebab lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dikatakan *R Square* pada variabel kinerja karyawan adalah modera

Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil pengujian hipotesis

Untuk mengetahui hubungan *structural* antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan *t-statistic* sebesar (>1.66). Besarnya *t-statistic* diperoleh dari *output* pada *SmartPLS* dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Tabel 9. *Direct effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 Lingkungan Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.226	0.234	0.133	1.699	0.090
X2 Motivasi Kerja -> Y Kinerja Karyawan	-0.115	-0.090	0.195	0.591	0.555
X3 Kepemimpinan -> Y Kinerja Karyawan	0.713	0.697	0.201	3.555	0.000

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Sesuai dengan pendapat dan pandangan Assegaff (2015), penelitian ini juga memiliki 3 hipotesis yang akan dihasilkan dan dikembangkan untuk setiap variabel. Dalam pengujian hipotesis, memiliki kriteria yang digunakan yaitu nilai koefisien jalur dan nilai t-statistik. Menurut Natalia et al., (2014) kriteria nilai koefisien adalah signifikansi statistiknya, relevansinya dengan model yang diamati, dan seberapa besar atau kecilnya faktor ini juga menentukan seberapa baik koefisiennya dengan memahami hubungan antara variabel dalam model dan hipotesis dalam penelitian ini apakah dapat diterima jika memiliki nilai t hitung (t-statistik) $>$ t tabel pada tingkat kesalahan (α) sebesar 10% yaitu 1.66.

- Lingkungan kerja (H1); pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* $1.69 > 1.66$, maka pada variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.
- Motivasi kerja (H2); pada variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* $0.591 < 1.66$, maka pada motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.
- Kepemimpinan (H3); pada variabel kepemimpinan memiliki nilai *t-statistics* $3.555 > 1.66$, maka pada motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya secara konsisten di setiap harinya. Pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa pada lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* $1.69 > 1.66$, maka itu pada lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama Langkat. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja dan juga harus dipertimbangkan oleh semua organisasi. Memiliki tempat kerja yang layak akan memberikan inspirasi kerja bagi para karyawan. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan yang sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja terdapat menempatkan kategori baik. Dan sejalan juga oleh Putra (2020) yang menyatakan pada variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menghasilkan nilai t hitung = $3,442 > t$ tabel = $1,98238$ dan dengan nilai yang signifikansi = $0,001 < 0,05$. Sehingga terdapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Investama Langkat dapat diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi atau dukungan adalah suatu proses yang menjelaskan bahwa intensitas, sikap dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* $0.591 < 1.66$, maka dapat dibilang motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat. Menurut Rahmat (2022) tidak adanya apresiasi sebagai pujian atau penghargaan dari atasan kepada bawahannya dapat menyebabkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sumiati (2019) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iron Bird Transport. Hal ini juga di tunjukkan pada analisis uji t diperoleh t Hitung sebesar $1,457$ dan t tabel sebesar 2.00324 (t Hitung $1,457 < t$ tabel 2.00324), maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan atau gerakan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, dan memengaruhi pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki nilai *t-statistics* $3.555 > 1.66$, maka pada kepemimpinan secara parsial berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat. Karena semua pemimpin pada hakikatnya mampu perkembangan organisasi dan bertanggung jawab mendorong serta mempengaruhi semangat kerja positif setiap pegawai, maka gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawann merupakan salah satu kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.226 atau 22.6%. Pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.115 atau 11.5%. Pada variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.713 atau 71.3%. Pada nilai *R Square* sebesar 0.663, hal ini berarti 66.3% variasi atau perubahan kinerja karyawan dipengaruhi pada lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan sedangkan sisanya lainnya sebanyak 36.7% dijelaskan oleh sebab yang lain. Sehingga dapat juga dikatakan bahwa *R Square* pada variabel kinerja karyawan adalah moderat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial Lingkungan kerja ditemukan bahwa pada lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* $1.69 > 1.66$, maka pada lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat. Secara parsial Motivasi juga ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* $0.591 < 1.66$, maka pada motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat.

Secara parsial Kepemimpinan ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki nilai *t-statistics* $3.555 > 1.66$, maka pada kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Langkat. Secara simultan (bersama-sama) pada variabel lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Investama Langkat. Berdasarkan dalam perhitungan nilai *R Square* sebesar 0.663, hal ini juga berarti terdapat 66.3% variasi atau perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan sedangkan sisanya lainnya sebanyak 36.7% dijelaskan oleh sebab lain.

REFERENSI

- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 413-422
- Apriliyanti, V., Hermi & Vinola H. (2019). Pengaruh Kebijakan Hutang, Kebijakan Dividen, Profitabilitas, Pertumbuhan Penjualan dan Kesempatan Investasi terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magister Trisakti*, 6(2).201-214.
- Dewi, D., & Sudiarta, G. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Pertumbuhan Aset terhadap Struktur Modal dan Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 242635.
- Hariyanto, L., & Juniarti. (2014). Pengaruh Family Control, Firm Risk, Firm Size dan Firm Age terhadap Profitabilitas dan Nilai Perusahaan pada Sektor Keuangan. *Business Accounting Review*, 2(1), 141–150.
- Herawati, T. (2013). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Utang dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1–18.
- Hidayat, M. (2013). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Dividen, Struktur Aktiva, Pertumbuhan Perusahaan dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 60231.
- Nangoy, S., & Frederik, P. (2015). Analisis Profitabilitas, Kebijakan Hutang dan Price Earning Ratio terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Retail Trade yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 1242–1253. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.8283>
- Nuraina, E. (2012). Pengaruh Kepemilikan Institusional dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang dan Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Kesehatan yang terdaftar di BEI). *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 4(1), 51. <https://doi.org/10.26740/jaj.v4n1.p51-70>
- Oktaviani, M., Rosmaniar & Hadi, S., (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan (SIZE) dan Struktur Modal terhadap Nilai Perusahaan. *XVI(1)*
- Palupi, R. S., & Hendiarso, S. (2018). Kebijakan Hutang, Profitabilitas dan Kebijakan Dividen pada Nilai Perusahaan Properti & Real Estate. *Jurnal Ecodemica*, 2(2), 177–185.
- Fitri Prasetyorini, B. (2013). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Price Earning Ratio dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1).
- Rizqia, D. A., Aisjah, S., Program, P., & Java, E. (2013). Effect of Managerial Ownership, Financial Leverage, Profitability, Firm Size and Investment Opportunity on Dividend Policy and Firm Value. 4(11), 120–130.
- Saputra, K., & Ruzikna, I. (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Leverage terhadap Profitabilitas dan Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(2), 242366.
- Setiabudi, A., & Agustia, D. (2012). Fundamental Factor of Firm Due to the Firm Value. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(12), 12651–12659.
- Sukriani (2013). Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Dividen dan Kebijakan Hutang Analisis terhadap Nilai Perusahaan. *Accounting Analysis Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i2.703>
- Wongso. (2013). Pengaruh Kebijakan Dividen, Struktur Kepemilikan, dan Kebijakan Hutang terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Teori Agensi dan Teori Signaling. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(5), 1–6